

■劳动时评

工会劳动法律监督必须有刚性的操作规程

□张刃

在现实的劳资博弈中，劳动者客观上处于弱势地位，可能选择沉默、忍受，我们不能因此苛责劳动者。但是，法律是严肃的，违法必究是法治社会的重要原则，工会组织有责任对劳动法律的执行实施切实的监督。

工会将重点监督用人单位恶意欠薪、违法超时加班、违法裁员等问题。

劳动关系是基本的经济社会关系之一，工会代表和维护劳动者权益，理所当然要关注规范和调整劳动关系的法律执行与落实，负起监督的责任，从实践来看，工会在这方面确实也发挥了重要作用。但与此同时还应该承认，在实际工作中仍然存在着监督不到位的现象，这也是此次全总修订过去的相关试行办法，进一步规范和加强这项工作的出发点。

在现实的劳资博弈中，劳动者客观上处于弱势地位，可能选择沉默、忍受，我们不能因此苛责劳动者。但是，法律是严肃的，违法必究是法治社会的重要原则，工会组织有责任对劳动法

律的执行实施切实的监督。

劳动法律落实到位，极易引发劳动争议，甚至酿成生产事故。减少劳动争议与安全生产事故的关键是防患于未然，而许多争议、事故的发生，恰恰在于事前监督不够，从而导致隐患爆发，及至造成损害劳动者权益的后果，即使工会再做大量工作，也只是善后而已，虽然可以“补牢”，而“羊”则亡矣。这种教训并非个例，应该认真吸取，引以为鉴，下力量抓紧抓好劳动法律监督工作。

监督必须有刚性的操作规程，如果只是写进文件，说在嘴上，实际操作中工会不能“步步为营”防范，甚至全凭企业方的“自觉”，监督就会最终流于形式。全总要求工会劳动法律监督工作要“建立隐患排查、风险研

判和预警发布等制度机制，加强劳动关系矛盾预防预警、信息报送和多方沟通协商，把劳动关系矛盾风险隐患化解在基层、消除在萌芽状态”，并且总结推广劳动用工法律风险“体检”、“一函两书”、监督评估等经验做法，完善工会劳动法律监督方式、程序及组织、保障等有关规定，明确要求各级工会为劳动法律监督员履职创造必要条件，依法维护其合法权益，这些规定实际上正是指明了可行的监督操作规程。

以清理欠薪为例。发生了欠薪就应该立即解决，而且因为数额少，矛盾分散，解决起来并不难。如果累积到年终，欠薪数额大、问题多、又集中，反而增加了工作难度。年终集中行动固然声势浩大、成果显著、社会影响

广泛，却有监督失职之嫌；如果发现苗头即按程序预警、报告，及早解决，虽然不显“政绩”，却是尽职尽责。监督需要从日常做起，在点滴中体现，而不在于声势，更不在于年终数字。

再以企业裁员为例。法律规定，企业裁员要通过工会。那么，如果工会与行政方不能达成一致，裁员计划不能实施，但有两种可能：一是搁置或修改方案，二是行政方强行实施。如果是后者，则工会的监督依然会落空，甚至可能因为“无作为”而失去职工的信赖。因此，工会对企业裁员计划必须有实质性的否决程序，并且确保落实。否则，监督仍是虚名，无法实现全总“提升工会劳动法律监督实效和水平”的要求。

中华全国总工会办公厅日前印发《工会劳动法律监督办法》，旨在进一步规范和加强工会劳动法律监督工作，提升工会劳动法律监督实效和水平，充分发挥工会劳动法律监督在督促用人单位规范用工、贯彻落实劳动法律法规、推动构建和谐劳动关系等方面的作用。《办法》明确提出，

■每日图评

“共享食堂”让职工暖胃暖心

上海金山工业园区的一家“共享食堂”最近火“出了圈”。企业补贴12元，职工自己最多掏一两块钱，就能吃到一顿美味丰富的午饭，引得周边15分钟步行范围内的企业职工蜂拥而来。（4月10日《劳动报》）

一天辛苦的劳作，职工们总希望能吃到一餐可口的饭菜，所以，办好食堂是广大职工十分关心的一件事情。然而，食堂中用餐的职工来自四面八方，口味各异，众口难调，要烹饪出符合不同胃口的菜肴，确实很不容易。特别是一些小微企业，本来人数就不多，若想菜肴品种多样，不

仅麻烦，而且成本高。那么，如何让企业既有职工食堂，又能把食堂办好？笔者以为，上海金山工业园区开办职工“共享食堂”，倒是一个好办法。

“共享食堂”好就好在，首先，打破了定向思维，通过创新思路和方法，融合资源，让企业的食堂由“单干”转为“合伙”，实现了优势互补，使职工食堂成为了公共饭堂，从而产生了“蝴蝶效应”。如此一来，食堂的人气旺了，菜肴的品种多了，经营的成本低了，职工的胃口也好了；其二，把“共享食堂”列为职工福利之中，不仅仅为职工提



供了健康、卫生、安全、可口的饭菜，让他们能够吃得好、吃得安心放心，还可提供净菜打包等多样化服务，双职工不管上班到多晚，回家只要把饭菜热一下就能吃，省时又省力，甚为方便；其三，精准破解了小微企业办食

堂的难点，有效地解决了这些企业职工的后顾之忧，让他们感到暖胃又暖心，体面地工作和生活，有了更多的获得感和幸福感。这样的做法，值得学习和借鉴！

□费伟华

■长话短说

莫让延迟发放年终奖异化为留人“偏方”

“金三银四”是职工跳槽求职的高峰期，有企业把迟到的年终奖当作“拴心留人”的良方。律师提醒，推迟发放年终奖有可能被认定为欠薪，企业留人靠的不是“延迟满足”的年终奖，而是“即时支付”劳动报酬的真心和良心。（4月8日《工人日报》）

虽然目前我国法律对年终奖尚无强制性规定，年终奖的发放额度、发放条件、时间和形式，一般都由企业根据情况自行制定和调整，但并不意味着企业可以随心所欲地延迟发放年终奖。在法理上，延迟发放年终奖系欠薪行为。根据《劳动合同法》第85条之规定，企业欠薪，除了要限期向劳动者支付劳动报酬外，还要按应付金额的50%以上、100%以下的标准向劳动者支付赔偿金。企业把延迟发放年终奖作为“拴心留人”的法宝，即使初衷良好，也是开错了“药方”的违法行为，必须“零容忍”。

不可否认，在某种程度上，延迟发放年终奖，对于经济收入较差的员工来说，确实可以让其在预期的愿景内，为足额领到这笔报酬而选择留下。然而，需要正视的是，此举始终是带有一定强迫性损害员工权益的不法行为，即使能够在短期内让员工委曲求全地选择留下，但终究只能是留住员工的身而留不住其心。

年终奖能否按时足额向员工支付，既折射出企业的法治成色，更折射出企业的人文关怀善意。刻意把延迟发放年终奖作为“拴心留人”的“偏方”，属于本末倒置，不能任由企业在这方面肆意妄为。对此，相关部门在依法常态祭出惩戒利剑的同时，还应引导企业员工增强法律意识，把约定的年终奖写入劳动合同，员工亦要敢于依法主动维权。如此，才能以严肃执法和员工主动维权的双重威慑，倒逼企业不再迷信这种“拴心留人”的“偏方”。

□张智全

■网评锐语

让更多孩子走进农耕劳动大课堂

付彪：4月10日，北京学生劳动管理中心开展第一届“中华小农人”春耕劳动体验活动，60余名中小學生通过网络预约报名参加此次活动，他们变身“小农民”，不仅学到了农耕知识，还亲身感受了一把劳作的快乐。田间地头也是成长课堂。期待各地教育部门、学校，借鉴北京围绕四季农事推出系列劳动体验活动的做法，让更多孩子在农耕劳动中受益。

■世象漫说



“坑老游”

养老会员支付3199元即可获得4罐“新西兰原装进口牛初乳”、安徽安庆天柱山“4天3夜品质游”和“广西巴马北海之恋6天5夜尊享旅游卡”？当心！一些看似诱人的“养老游”可能实则为“坑老游”，即以中老年为主要目标群体的未经许可经营旅行社业务的违法违规经营行为。（4月9日 新华社）

□朱慧卿

■有感而发

工会工作做得好不好，应由职工说了算

日前，山东青岛市总委托第三方机构以电话调查形式对工会工作进行了一次满意度测评，围绕每项内容，对各区市进行了4000个电话调查，对市直企业进行了6000个电话调查。（4月11日《工人日报》）

工会工作做得好不好，应该把发言权交给职工。青岛市总委托第三方机构，对工会在文体活动、帮扶救助、合理化建议、安全生产、技能培训等10项内容进行了职工满意度调查。调查结果更能体现真实性。毕竟这些参与

调查的职工，他们来自基层，工会有没有当好“娘家人”，他们心中最有数。这样的调查告诫工会在平时必须多关心基层职工，多为职工解难事、办实事，不然，如果没有当好职工的“娘家人”，就不会得到高分。

青岛市总请基层职工为工会工作打分，目的是让基层职工对工会的工作进行监督。这样的满意度调查，不再关起门光听工会自诩自说，而是接受基层职工的检验，这是在真正收集民意。青岛市总在本次调查中，也有职工

提出要求工会改进的工作。如：调查结果显示，职工在厂务公开民主管理、职工之家设施使用管理、知识讲座内容等方面，还有更进一步的需求。部分企业职工表示还存在一些困扰，如企业破产后的医疗资金缴纳、困难企业无力承担劳模医疗保险、孩子生病期间公司单方面解除劳动合同等。而且，职工在调查过程中，可以为工会工作提出合理化建议，向工会组织建言献策，这对如何进一步做好工会工作很有好处。

□胡建兵

对“演戏式”直播带货需要严厉惩处

苑广阔：近日，记者调查多个短视频平台发现，拥有数十上百万粉丝的“情感主播”们，以“调解情感纠纷”的名义，讲述着一个情节雷同的离奇故事，吸引了众多中老年人。此类直播不少指向带货，兜售的产品普遍存在货不值价等问题。有不少消费者投诉其价格、质量和售后服务。对于这样的“演戏式”直播，不能再坐视不管了。相关短视频平台应进一步对直播带货的内容严加监管。